

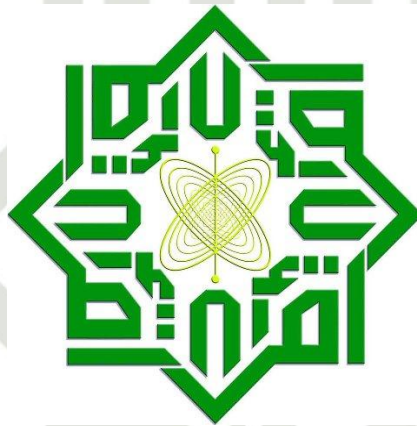
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# **HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA (APINDO) RIAU**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Derajat Sarjana  
S-1 Psikologi

## **SKRIPSI**



**ULFA ROSANI**  
**11461201494**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
ANGGOTA ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA (APINDO) RIAU**

**SKRIPSI**

Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasyahkan dalam sidang panitia ujian  
sarjana strata satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif  
Kasim Riau

**ULFA ROSANI**

**NIM. 11461201494**

Pekanbaru, 13 Desember 2019

PEMBIMBING

**RITA SUSANTI, S.Psi., M.A**

**NIP. 19841011 201101 2 016**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN PENGUJI**

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : ULFA ROSANI  
 NIM : 11461201494  
 Judul Skripsi : Hubungan Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau.

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari / Tanggal : Senin / 23 Desember 2019  
 Bertepatan dengan : Senin / 25 Rabi'ul Akhir 1441 H

**TIM PENGUJI**

Ketua,

(.....)

Dr. Amirah Diniarty, M.Pd., Kons  
 NIP. 19751115 200312 2 001

Sekretaris,

(.....)

Rita Susanti, S.Psi., M.A  
 NIP. 19841011 201101 2 016

Penguji I,

(.....)

Adfadia Mera, S.Psi., M.A  
 NIP. 130611033

Penguji II,

(.....)

Dr. Harmaini, M.Si  
 NIP. 19720724 200701 1 019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **Persembahan**

**Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, saat kulemah tak berdaya (Papa dan Mama tercinta) Edi Darmawi dan Elvi Rosani yang selalu memanjatkan doa untuk ananda tercinta dalam setiap sujudnya. Terima kasih untuk semuanya.**

**Karena hidup Anda bukan ditentukan oleh orang lain, jadi kita harus bisa membuat jalan hidup kita sendiri. Kita yang berhak memutuskan apa yang terbaik untuk kita. Menjalani hidup yang kita miliki sebaiknya diikuti dengan kebahagiaan yang bisa kita dapatkan dari diri sendiri, keluarga, rekan, dan lingkungan sekitar. *Never Give Up!***

UIN SUSKA RIAU



## Motto

Ketika kamu telah berkomitmen dengan sungguh-sungguh pada tujuan, tujuan itu tidak lagi menjadi harapan tetapi menjadi keharusan mutlak yang harus kita capai.

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirobbil'alamin.* Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia dari alam kegelapan ke alam terang benderang.

Penyusunan skripsi dengan judul “ **Hubungan Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi Anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau**”. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan perbaikan dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Disamping itu tidak terlepas dari berbagai dorongan, bimbingan, dan bantuan dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S. Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Wakil Dekan I Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc, MA, Wakil Dekan II Ibu Dr. Dra. Zulhidah, M.Pd, dan Wakil Dekan III Ibu Dr. Dra. Hj. Nurhasnawati, M.Pd.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Sri Wahyuni, S.Psi, MA selaku Kepala Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Ibu Desma Husni, S. Pd.I, MA.Psi selaku Sekretaris Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Rita Susanti, S.Psi., MA selaku pembimbing, terimakasih atas semua waktu, bimbingan dan pengarahan yang telah ibu berikan dengan ikhlas dan sabar dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

Ibu Dr. Amirah Diniarty, M.Pd selaku ketua sidang, terimakasih atas waktu dan perhatian yang telah ibu berikan selama sidang munaqasyah berlangsung dan telah memberi masukan juga kepada penulis, terima kasih bu.

6. Ibu Adfadia Mera, S.Psi, MA selaku penguji I, terimakasih atas kesediaan ibu dalam membimbing dan banyak memberikan dukungan dan doa serta arahan kepada penulis.

Bapak DR. Harmaini, M.Si selaku penguji II, terimakasih atas kesediaan bapak telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.

Ibu Yuli Widiningsih, S.Psi., Psikolog, M.Psi selaku Penasehat Akademik, terimakasih atas dukungan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.

Kepada Ibu Yati, Ibu Anggia dan Ibu Yuli selaku dosen yang selalu memberikan nasehat, memberikan dukungan dan memberikan pengarahan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dan selalu menyokong agar penulis selalu semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Ibu Liliza, Ibu Syifa, Ibu Reni, Ibu Linda, Ibu Alma, Ibu Vivik, Ibu Diana, Ibu Yuliana, Ibu Rauda, Ibu Indah Damayanti, Ibu Indah Puji, Ibu Ning, Ibu Eka, Ibu Ricca, Ibu Ahyani, Ibu Adfa, Pak Harmaini, Pak Jhon, Pak Dody, Pak Cipto, Pak Ivan dan dosen – dosen yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis dalam menjalani kehidupan. Kepada seluruh pegawai akademik, TU, serta para CS terimakasih.

11. Mama dan Papa tercinta selalu memberikan kasih sayang, doa serta dorongan moril maupun materil yang tak terhingga.
12. Adik saya satu-satunya Said Al-Khudri dan Abang saya satu-satunya Yazid Darmawi, S.P terimakasih karena kalian selalu memberikan dukungan yang sangat berarti bagi penulis.
13. Sahabat yang selalu ada Tia Mainariska, yang selalu setia dan sabar dalam menemani penulis bersama selama kuliah, terima kasih selalu sabar.
14. Sahabat yang selalu mendukung dari jauh seperjuangan sejak masa MAN, Amelia Zahara yang telah menemani penulis lebih dari 7 tahun lamanya terimakasih sudah setia.
15. Teman-teman satu angkatan 14 terkhusus lokal D, Tika, Nisur, Joey, Juanda, Ikbal, Intan, Ari, Pejik, Sindi, Ante, Eka, Diana, Pit Au, Puput,





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Diah, Ket, Riri, Rita, Acin dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.

6. Sahabat-sahabat dalam berorganisasi terkhusus untuk Psychology English Club (PEC), Eci, Orel, Gitsya, Doa, Naya, Ryan dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.

7. Teruntuk seluruh responden , khususnya Ibu Elvira yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa bantuan dan kontribusi para responden penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan

Tiada makhluk yang sempurna di dunia ini termasuk penulis yang pastinya tak luput dari salah dan khilaf. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun demi sebuah kesempurnaan sangat penulis harapkan dari para pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam pengetahuan bagi perkembangan keilmuan psikologi.

*Wabillahittaufiq Walhidayah*

*Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh..*

Penulis,

UIN SUSKA RIAU

ULFA ROSANI

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI TABEL DAN LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Keaslian Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Komitmen Organisasi .....	10
1. Definisi Komitmen Organisasi .....	10
2. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi .....	12
3. Faktor Komitmen Organisasi .....	13
B. Kohesivitas .....	15
1. Definisi Kohesivitas .....	15
2. Aspek-Aspek Kohesivitas .....	16
3. Faktor Kohesivitas .....	17
C. Kerangka Berfikir .....	19
D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Desain Penelitian .....	26
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	26
1. Variabel Penelitian .....	26
2. Definisi Operasional .....	26
C. Subjek Penelitian .....	27
1. Populasi Penelitian .....	27
2. Sampel Penelitian .....	27
D. Teknik Pengumpulan Data .....	28
1. Alat Ukur Penelitian .....	28
2. Uji Coba Alat Ukur .....	31

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F.	Validitas, Indeks daya beda, dan Reliabilitas .....	31
1.	Uji Validitas Butir Aitem .....	31
2.	Indeks Daya Beda .....	32
3.	Uji Reliabilitas .....	34
G.	Teknik Analisa Data .....	35
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A.	Pelaksanaan Penelitian .....	36
B.	Hasil Penelitian .....	37
1.	Deskripsi Subjek .....	37
2.	Hasil Uji Asumsi .....	39
3.	Hasil Uji Hipotesis .....	41
4.	Deskripsi Data Penelitian .....	42
	Pembahasan .....	45
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A.	Kesimpulan .....	49
B.	Saran .....	49
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>50</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>54</b>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Organisasi .....	29
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kohesivitas .....	30
Tabel 3.3 Skala Komitmen Organisasi (Setelah <i>Try Out</i> ) .....	33
Tabel 3.4 Skala Kohesivitas (Setelah <i>Try Out</i> ) .....	34
Tabel 4.1 Kategorisasi Subjek berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2 Kategorisasi Subjek berdasarkan Usia .....	37
Tabel 4.3 Kategorisasi Subjek berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
Tabel 4.4 Kategorisasi Subjek berdasarkan Lama Bergabung .....	38
Tabel 4.5 Uji Normalitas <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> .....	40
Tabel 4.6 Uji Linieritas .....	41
Tabel 4.7 Uji Hipotesis .....	41
Tabel 4.8 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan Mean Hipotetik .....	43
Tabel 4.9 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Komitmen Organisasi .	43
Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi .....	44
Tabel 4.11 Gambaran Hipotetik dan Empirik Variabel Kohesivitas .....	44
Tabel 4.12 Kategorisasi Variabel Kohesivitas .....	45





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Lembar Validasi Alat Ukur .....	54
Lampiran B	Skala Penelitian .....	68
Lampiran C	Kategorisasi Demografi Subjek .....	74
Lampiran D	Tabulasi Data Try Out .....	77
Lampiran E	Tabulasi Data Setelah Aitem Gugur .....	82
Lampiran F	Validitas Dan Reliabilitas Komitmen Organisasi .....	87
Lampiran G	Validitas dan Reliabilitas Kohesivitas .....	90
Lampiran H	Hasil Uji Asumsi Dan Korelasi .....	93
Lampiran I	Kategorisasi Data Penelitian .....	97
Lampiran J	Surat Perizinan .....	99
Lampiran K	Daftar Keanggotaan DPP APINDO Riau .....	102

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA (APINDO) RIAU

*Oleh*

**Ulfa Rosani**

**11461201494**

**Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU**

## ABSTRAK

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keinginan anggota organisasi untuk tetap tinggal dan berdedikasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi pada anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau. Hipotesis yang diajukan yaitu, ada hubungan antara kohesivitas dan komitmen organisasi. Sampel penelitian ini adalah 65 orang wakil dari 65 perusahaan yang terdaftar sebagai anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Skala yang digunakan pada penelitian ini untuk komitmen organisasi dari (*Allen dan Meyer*, 1990) dan kohesivitas (*Forsyth*, 1999) menunjukkan hasil nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,449 pada taraf signifikansi 0,000 sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima yang artinya bahwa ada hubungan antara kohesivitas dan komitmen organisasi pada anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau serta sumbangan efektif kohesivitas terhadap komitmen organisasi sebesar 20,2% ( $Rsq = 0,202$ ). Hal ini berarti kohesivitas dapat memprediksi komitmen anggota organisasi.

**Kata Kunci:** Kohesivitas, Komitmen Organisasi.

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# RELATIONSHIP OF COHESION WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE EMPLOYERS' ASSOCIATION OF INDONESIA (APINDO) RIAU

*By*

**Ulfa Rosani**

**11461201494**

**Faculty of Psychology UIN SUSKA RIAU**

## ABSTRACT

Organizational commitment becomes important for an organization in creating the survival of an organization. Organizational commitment shows the desire of members of the organization to stay and be dedicated to achieving organizational goals. The purpose of this study is to determine the relationship between cohesiveness and organizational commitment of members at The Employers' Association of Indonesia (APINDO) Riau . The hypothesis proposed is that there is a relationship between cohesion and organizational commitment. The sample of this research is 65 representatives from 65 companies registered as members of The Employers' Association of Indonesia (APINDO) Riau. The sampling technique used is saturated sampling . The scale used in this study for organizational commitment ( *Allen and Meyer* , 1990 ) and cohesion ( *Forsyth* , 1999) shows the results of correlation value (r) of 0,449 at a significance level of 0,000 so that the hypothesis in this study is accepted which means that there is a relationship between cohesion and organizational commitment to members of The Employers' Association of Indonesia (APINDO) Riau also for ffective contribution percentage between cohesion and organizational commitment in this study is 20 , 2 % (Rs<sub>q</sub> = 0.202) . This means that cohesion can predict the organizational commitment's members.

**Keywords:** Cohesion , Organizational Commitment.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sudah ada sejak manusia ada serta selalu berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman dan peradaban (Kossen, 1986). Organisasi merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins, 2014).

Renny (2005) menjelaskan bahwa organisasi sendiri terbagi atas dua jenis, yakni organisasi profit dan non profit. Organisasi profit adalah suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yakni untuk menghasilkan laba. Sedangkan organisasi non-profit suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal didalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersial, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter) (Ardana, 2008).

Salah satu contoh dari organisasi non profit ialah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO adalah organisasi independen non partisan atau dapat juga disebut dengan organisasi yang bukan pengikut partai atau golongan tertentu. Para pengusaha Indonesia yang tergabung dalam anggota APINDO ialah pengusaha yang bergerak di bidang perekonomian. APINDO didirikan pada 31 Januari 1952 dengan nama Badan Permusyawaratan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada Musyawarah Nasional (Munas) APINDO II di Surabaya, tahun 1985, PUSPI berubah nama menjadi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

APINDO memiliki visi yakni untuk menciptakan iklim usaha yang baik dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional secara nyata. Untuk mendukung visi tersebut, misi dari APINDO adalah meningkatkan daya juang dan daya saing perusahaan/pengusaha Indonesia, mewujudkan ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan, melindungi, memberdayakan dan membela seluruh pelaku usaha Indonesia terutama anggota, serta merepresentasikan dunia usaha Indonesia di berbagai lembaga Nasional dan Internasional dan secara khusus di dalam lembaga ketenagakerjaan. (<https://apindo.or.id/id/about/visi-misi>)

APINDO berpusat di kota Jakarta dan memiliki beberapa cabang yang tersebar di seluruh Indonesia termasuk di Riau. Cabang APINDO yang berada di Riau berdiri pada tahun 1985 yang kemudian lebih dikenal pada tahun 2005. APINDO yang berada di Riau memiliki cabang di beberapa daerah seperti kota Pekanbaru, Kab. Kampar, Kota Dumai, Kab. Siak, Kab. Pelalawan, Kab. Bengkalis, Kab. Kuansing, Kab. Rohil, Kab. Inhu, Kab. Inhil dan Kep. Meranti

Berdasarkan AD/ART yang ditetapkan oleh pusat untuk Cabang APINDO yang berada di Riau, APINDO Riau memiliki tujuan utama menciptakan hubungan industrial yang harmonis, kenyamanan dan keamanan berinvestasi. Kemudian, APINDO Riau juga menjadi pengawas bagi APINDO yang berada di daerah kabupaten dan kota di Riau. (<http://apindo-riau.blogspot.com/2011/05/dalam-negri.html>).

APINDO merupakan satu-satunya organisasi pengusaha yang sampai saat ini telah puluhan tahun mengurus bidang ketenagakerjaan dan hubungan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

industrial yang mendapat pengakuan dari dalam dan luar negeri. Eksistensi APINDO lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha dalam rangka menangani masalah karyawannya. Melalui APINDO, segala kebijakan dari pemerintah dapat langsung disampaikan kepada perusahaan, begitu sebaliknya. Informasi kebijakan terkait kebijakan pemerintah tentang ketenagakerjaan, dunia usaha dan juga *Newsletter* mengenai isu terhangat dunia usaha. APINDO juga berperan membantu menangani permasalahan karyawan dan perusahaan serta mengakomodir perusahaan dalam penetapan upah minimum Kab/Kota (UMK)

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada 7 November 2017 kepada staff administrasi APINDO Riau yang berinisial E menyatakan bahwa saat ini hanya 65 perusahaan yang terdaftar dan aktif terlibat di berbagai kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh APINDO. Hal ini menunjukkan masih rendahnya keikutsertaan dan keterlibatan perusahaan dalam kegiatan APINDO Riau. Keikutsertaan ini merupakan salah satu hal yang menunjukkan komitmen anggota terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi adalah kelekatan psikologis yang dimiliki anggota organisasi pada organisasinya. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi menurut Steers (1981) adalah anggota yang memiliki keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas yang terdapat dalam organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi ditunjukkan adanya perasaan rugi apabila meninggalkan organisasi dan memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan yang harus dilakukan (Allen dan Meyer, 1991).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, anggota akan melibatkan diri dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Orlilly dan Chatman, 1991).

Komitmen organisasi terbagi dalam 3 aspek yakni: Pertama, *Affective Commitment* adalah ikatan emosional anggota dalam organisasi. Melalui aspek ini dapat dilihat bahwa anggota APINDO yang terdapat masih ditemukan enggan mengikuti kegiatan pertemuan yang rutin APINDO laksanakan, seperti pada Rapat Kerja dan Konsultasi Provinsi (Rakenkonprov) DPP APINDO Riau bulan Juli 2017 hanya diikuti oleh 26 perusahaan dari 65 perusahaan yang terdaftar.

Aspek kedua yaitu *Continuance Commitment* yang berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. 65 Perusahaan di APINDO kadang tidak melaporkan status perusahaannya setiap tahunnya, kemudian aspek ketiga ada *Normative Commitment* yang merupakan perasaan wajib untuk terus bertahan dalam organisasi. Anggota APINDO menunjukkan keengganan untuk mengkonfirmasi kejelasan status perusahaan di Riau, apakah ada perpanjangan kontrak atau tidak.

Komitmen organisasi tidak serta merta dimiliki oleh setiap anggota organisasi, ada faktor-faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi. Berdasarkan hasil penelitian Trihapsari dan Nashori (2011) ada beberapa hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi diantaranya kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja dan kohesivitas.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robbins (2002) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu organisasi, para anggota akan semakin mengarah ke tujuan organisasi. selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dari seberapa jauh kesamaan tujuan anggota dengan organisasi. pada organisasi dengan kohesivitas yang tinggi dan disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka organisasi tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan dimana itu akan dapat meningkatkan komitmen organisasi setiap anggota organisasi.

Kohesivitas adalah salah satu hal yang menyebabkan anggota bertahan dalam organisasi dan keinginan untuk menjaga dan meningkatkan status dengan anggota dari organisasi. Forsyth (1999) memaparkan bahwa anggota organisasi yang memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi ditunjukkan dari adanya dorongan individu untuk tetap berada dalam organisasi, hubungan antar sesama anggota organisasi terjalin, memiliki rasa kebersamaan, serta memiliki kesadaran untuk bekerja sama menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Trihapsari dan Nashori yang meneliti tentang kohesivitas dan komitmen organisasi pada *Financial Advisor* asuransi “X” Yogyakarta pada tahun 2011, memaparkan bahwa komitmen organisasi sering diidentikan dengan loyalitas atau kesetiaan. Jika seorang anggota organisasi mempunyai perasaan yang erat terhadap organisasinya, maka anggota organisasi tersebut akan merasa betah, nyaman, senang melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan organisasi sehingga individu tetap ingin bertahan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

pada organisasinya, dengan begitu dapat diprediksi akan mendorong munculnya perasaan kesatuan, rasa memiliki dan kesetiaan terhadap organisasinya.

Jika anggota tidak memiliki rasa saling memiliki, rasa aman, keeratan antara individu, komunikasi yang kurang baik serta cenderung kurang dapat bekerjasama maka hal tersebut dapat berimbas pada komitmen organisasinya, dan hal itu tentu saja dapat membawa dampak yang buruk pada organisasi, karena anggota organisasi yang memiliki komitmen yang rendah akan memberikan dedikasi terhadap organisasi yang rendah pula.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kohesivitas dapat meningkatkan komitmen organisasi. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau”.

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi pada anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi pada anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### D. Keaslian penelitian

Penelitian mengenai hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi sebelumnya pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Putranto Tri Wijoyo pada Tahun 2016 Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hasil penelitian Putranto menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien beta sebesar 0,232 dan memiliki sumbangan efektif sebesar 0,038. Perbedaan antar kedua penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan. Putranto menjadikan kompensasi dan komitmen variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y. Kemudian daripada itu, Putranto menggunakan teknik analisis regresi berganda sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis *Product Moment* Pearson.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Vivia R. Trihapsari dan Fuad Nasrori yang meneilti tentang Kohesivitas dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta pada tahun 2011. Terdapat persamaan antara penelitian Vivia dan Fuad dengan penelitian ini, yakni sama-sama menggunakan teknik korelasi *Product Moment* Pearson. Hasil penelitian Vivia dan Fuad menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kohesivitas dan komitmen organisasi dengan nilai  $r_1$  sebesar 0,943 dan  $r_2$  0,942 serta  $R = 0,680$ .

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian daripada itu, terdapat perbedaan antara penelitian Vivia dan Fuad dengan penelitian ini yakni yang pertama subjek penelitian pada Vivia dan Fuad yakni *Financial Advisor* pada sebuah asuransi dan pada penelitian ini subjek penelitian nya pimpinan perusahaan yang tergabung dalam anggota APINDO Riau. Penelitian Vivia dan Fuad dengan penelitian memiliki kesamaan pada subjek penelitian yang diambil yakni perempuan dan laki-laki. Tetapi, Perbedaan terletak pada kriteria subjek yang ditetapkan dalam penelitian Vivia dan Fuad yakni lama bekerja minimal 6 bulan serta berpendidikan minimal D3 sedangkan kriteria subjek penelitian ini adalah pimpinan perusahaan yang tergabung dan terdaftar sebagai anggota dari APINDO Riau.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Armansyah pada tahun 2002 dari Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammad Sumatera Utara dengan judul penelitian *Komitmen Organisasi dan Imbalan finansial*. Kedua penelitian sama-sama mengkaji tentang komitmen organisasi tetapi Armansyah menjadikan pembayaran atau gaji sebagai balas jasa perusahaan pada karyawan atas kerja yang telah karyawan lakukan sebagai bentuk kontribusi baik tenaga maupun pikiran yang ada di dalam diri karyawan sebagai penentu komitmen organisasi.

Kemudian ada penelitian yang dilakukan oleh Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si dan Pramuditha Ayu Amalia yakni mahasiswa Fakultas Muhammadiyah Surakarta yang meneliti tentang *Hubungan Antara Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Kedua peneliti ini sama-sama menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Tetapi, pada penelitian



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Achmad dan Pramudhita, peneliti juga mengukur aspek-aspek atau dimensi dari kohesivitas yang paling dominan terhadap komitmen organisasi dan menggunakan teknik analisis regresi *Stepwise* yang memiliki hasil bahwa faktor yang dominan dalam membentuk komitmen organisasi adalah kerjasama dengan  $r^2$  sebesar 0.430 dengan  $p = 0.000$  dan loyalitas dengan  $r^2$  sebesar 0.074 dengan  $p = 0.006$ . Hal ini berarti semakin baik atau positif kohesivitasnya maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya dan sebaliknya yang menunjukkan bahwa penelitian Achmad dan Pramudhita menggunakan hipotesis berarah (*two-tailed*) sedangkan penelitian ini menggunakan hipotesis tidak berarah (*one-tailed*). Maka dari beberapa perbedaan yang dipaparkan antara penelitian lain dan penelitian ini akan memberikan hasil dan cara analisis penelitian yang berbeda pula. Sehingga itu yang membuat peneliti ingin melaksanakan penelitian ini.

### E. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dimana hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang memberikan informasi, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hal yang sama.

#### Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi tentang kohesivitas dan kaitannya dengan komitmen organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang anggota memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2014). Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi keterlibatan dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya (Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003). Sementara Spector (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya.

Mowday, Porter, dan Steers (1979) memaparkan bahwa komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana anggota menunjukkan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, tingkat kemauan untuk memberikan tingkat tinggi usaha untuk organisasi dan kepercayaan dan penerimaan tujuan utama dan nilai-nilai organisasi.

Allen dan Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menghubungkan kriteria dalam hubungan anggota dalam organisasi dan implikasinya terhadap keputusan untuk tetap berada dalam organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa karyawan yang berkomitmen akan tetap berada dalam organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robbins (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang anggota memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi komitmen yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakannya.

Oreily dan Chatman (1991) memandang komitmen sebagai dasar dari suatu kelekatan psikologis yang dimiliki seorang individu pada organisasinya. Akan tetapi tidak jarang organisasi maupun anggota belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Seringkali organisasi menuntut adanya komitmen pada anggota organisasi, yang mengarah pada tuduhan ketika terlihat kinerja seseorang menurun, organisasi menganggap anggota tersebut berkomitmen rendah.

Permasalahan yang muncul pada organisasi yang anggotanya memiliki komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada organisasi seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turnover* anggota organisasi. Sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap berada di organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (1991) juga menyatakan bahwa anggota yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena anggota yang



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat anggota organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempat ia bergabung.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya (Kreitner & Kinicki, 2008). Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi.

Dari pemaparan definisi komitmen organisasi yang telah dijelaskan oleh beberapa tokoh dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan penuh dedikasi dan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

## 2. Aspek-Aspek Komitmen Berorganisasi

Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen yaitu:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. *Affective commitment*

*Affective commitment* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

#### b. *Continuance commitment*

*Continuance commitment* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

#### c. *Normative commitment*

*Normative commitment* adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Berorganisasi

Terdapat beberapa hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, di antaranya:

#### a. Kepuasan kerja

Telah dipaparkan oleh Armansyah (2002) istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins, 2014).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Lingkungan kerja

Menurut Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

#### Budaya organisasi

Stoner (1995) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi-asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu kesatuan untuk menentukan makna menjadi anggota organisasi tertentu. Budaya organisasi sebagai sebuah sistem nilai-nilai, keyakinan dan tradisi bersama dalam organisasi yang secara timbal balik akan berhubungan dengan struktur formal dalam menghasilkan norma perilaku. Setiap organisasi memiliki budaya yang tercermin dari perilaku para anggotannya.

#### d. Hubungan atasan dengan bawahan

Tosi, Rizzo, dan Carroll (1990) mengatakan bahwa hubungan antara seorang pemimpin dengan anak buahnya akan bervariasi, dan variasi hubungan tersebut akan tercermin melalui kualitas hubungan atasan dengan bawahan yang terjadi. Karena itu, kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan berpengaruh terhadap terbentuknya komitmen seorang karyawan/anggota organisasi terhadap perusahaan/organisasi.

#### Hubungan dengan rekan kerja

Saifuddin (2007) berpendapat bahwa rekan kerja yang secara sosial dapat mendukung tugas-tugas rekan kerja lainnya dan cakap secara teknis menurut



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 pandangan rekan kerjanya merupakan salah satu faktor penting bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Para karyawan cenderung lebih terpuaskan apabila memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama.

#### Kohesivitas.

Forsyth (2010) menjelaskan bahwa kualitas hubungan dalam sebuah organisasi tersebut dinamakan kohesivitas. Kohesivitas mengacu pada sejauh mana anggota organisasi saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut (Jewell dan Siegall, 1998). Jika seorang anggota organisasi mempunyai perasaan yang erat terhadap organisasinya, maka anggota organisasi tersebut akan merasa betah, nyaman, senang melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan organisasi sehingga individu tetap ingin bertahan pada organisasinya, dengan begitu dapat diprediksi akan mendorong munculnya perasaan kesatuan, rasa memiliki dan kesetiaan yang dapat memupuk komitmen pada diri anggota organisasi

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan terhadap bawahan, hubungan dengan rekan kerja dan kohesivitas.

### B. Kohesivitas

#### 1. Definisi Kohesivitas

Kohesivitas secara umum dapat dijelaskan bagaimana anggota saling berusaha untuk selalu membentuk ikatan emosional, akrab dan solid sehingga dapat mempertahankan anggota tetap berada dalam organisasi. Untuk lebih jelas

dalam melihat pengertian kohesi terdapat beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kohesivitas.

Forsyth (2010) menjelaskan bahwa kualitas hubungan dalam sebuah organisasi tersebut dinamakan kohesivitas. Kohesivitas dapat diklaim untuk menjadi teori yang paling penting dalam dinamika kelompok. Tanpa adanya kohesivitas, kelompok akan terpecah dimana anggota kelompok menarik diri dari kelompoknya.

Kemudian Robbins (2014) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Pengertian kohesivitas menurut Jewell dan Siegel (1998), mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dalam kelompok yang berkohesivitas tinggi, setiap anggota organisasi tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan organisasi tersebut.

Organisasi yang kohesivitasnya tinggi, diyakini mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan organisasi tersebut. Komitmen pada lingkup organisasi akan semakin meningkat seiring dengan seberapa jauh kesamaan anggota terhadap organisasi (Trihapsari dan Nashori, 2011)

Dari definisi beberapa tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa kohesivitas adalah keadaan dimana anggota organisasi saling tertarik antar satu sama lain dan semakin mengarah ke tujuan organisasi.

## 2. Aspek-aspek Kohesivitas

Aspek-aspek kohesivitas dikemukakan oleh Forsyth (1999), yang mendukung teori-teori di atas, yaitu :

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kekuatan Sosial : keseluruhan dari dorongan yang dilakukan oleh anggota dalam organisasi untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan. Kumpulan dari dorongan tersebut membuat mereka bersatu.

- b. Kesatuan dalam kelompok : perasaan saling memiliki terhadap organisasinya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaan dalam organisasi. Setiap anggota dalam organisasi merasa organisasinya adalah sebuah keluarga, tim, dan komunitasnya serta memiliki kebersamaan.

- c. Daya Tarik : individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik.

- d. Kerjasama kelompok : anggota memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mencakup kohesivitas adalah kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik serta kerjasama antar anggota organisasi.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kohesivitas

Menurut Robbins (2014), faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kohesivitas, yaitu:

- a. Lamanya waktu bersama kelompok, makin lama berada bersama dalam organisasi, maka akan saling mengenal, makin dapat timbul sikap toleran terhadap orang lain.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Penerimaan di masa awal, makin sulit seseorang memasuki sebuah organisasi, maksudnya semakin sulit seseorang diterima di dalam organisasi sebagai anggota, makin lekat atau kohesif organisasinya. Pada awal masuk biasanya para anggota organisasi yang lama menguji anggota baru dengan cara-cara yang khas oleh organisasinya.
- c. Ukuran Kelompok, makin besar organisasinya makin sulit terjadi interaksi yang intensif antar para anggotanya sehingga makin kurang kohesif organisasinya, sebaliknya ukuran kelompok yang kecil memudahkan interaksi yang tinggi.
- d. Interaksi yang intensif antar para anggotanya, maka makin lekat organisasinya
- e. Ancaman eksternal, kebanyakan penelitian menunjang hasil bahwa kelekatan organisasi akan bertambah jika organisasi mendapat ancaman dari luar.
- f. Keberhasilan masa lalu, setiap orang menyenangi pemenang. Jika satu organisasi memiliki sejarah yang gemilang, maka terbentuklah stigma-stigma positif yang dapat menarik anggota-anggota baru, kelekatan organisasi akan tetap tinggi

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas diantaranya: lamanya waktu bersama kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, interaksi yang intensif, ancaman eksternal dan keberhasilan masa lalu.



### C. Kerangka Berfikir

Anggota APINDO Riau yang kohesivitasnya tinggi, diyakini mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan organisasi tersebut. Komitmen pada lingkup organisasi yang kecil ini pada akhirnya akan berkembang menjadi komitmen yang lebih luas yaitu komitmen terhadap organisasi, tergantung seberapa jauh kesamaan anggota dengan organisasi. Berdasarkan atas apa yang sudah diketahui dan yang belum diketahui, maka penelitian akan mengkaji lebih jauh mengenai hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi pada anggota APINDO Riau.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang anggota memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen organisasi akan memperhatikan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota APINDO Riau, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan APINDO Riau sendiri.

Komitmen organisasi tergambar dalam 3 komponen yakni : Pertama, *Affective Commitment* yang berarti keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan anggota organisasi. Dengan demikian, anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus mengembangkan organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Kedua, *Continuance Commitment* yang berhubungan dengan keluarnya anggota organisasi, kehilangan senioritas ataupun promosi serta *benefit* dari organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketiga, *Normative Commitment* yakni perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Dengan kata lain, anggota organisasi yang memiliki *Normative Commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertindak laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Tinggi rendahnya kesepakatan para anggota terhadap sasaran organisasi serta derajat dapatnya saling menerima anggota organisasi lainnya menunjukkan derajat kelekatan (*cohesiveness*) organisasi. Semakin para anggota saling tertarik dan makin sepakat anggota terhadap sasaran dan tujuan organisasi maka makin kohesif organisasinya (Munandar, 2001). Kohesivitas mengacu pada sejauh mana anggota organisasi saling tertarik satu terhadap yang lain dan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Setiap anggota organisasi dengan kohesivitas yang tinggi mempunyai komitmen yang tinggi untuk mempertahankan organisasinya tersebut (Jewell dan Siegel, 1998).

Organisasi yang kohesif merupakan organisasi dimana anggota-anggotanya menikmati interaksi diantaranya dan tetap bersatu dan bertahan dalam waktu yang lama. Ivancevich (2007) menyebutkan bahwa kohesivitas biasanya dianggap sebagai sebuah kekuatan. Kohesivitas mengikat seluruh anggota organisasi agar tetap berada dalam organisasinya dan menangkal pengaruh yang menarik anggota agar keluar dari organisasi. APINDO Riau dinilai sebagai organisasi yang kohesif apabila terdiri dari anggota yang saling tertarik satu dengan yang lain. Sebuah organisasi yang memiliki kohesivitas rendah tidak



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

memiliki ketertarikan interpersonal antar anggota organisasinya. Kemudian APINDO Riau dinyatakan sebagai organisasi yang memiliki tingkat kohesivitas tinggi jika terdiri dari anggota yang termotivasi untuk bersatu, sehingga akibatnya manajemen atau sebagian manajemen cenderung mengharapkan organisasi yang kohesif tersebut menunjukkan kinerja yang efektif.

Kohesivitas adalah faktor yang menyebabkan anggota bertahan dalam organisasi dan keinginan untuk menjaga dan meningkatkan status dengan anggota dari organisasi. Interaksi yang terjadi selama berada di dalam organisasi, dan dengan sering mengadakan kegiatan bersama organisasi akan menimbulkan adanya atensi antar individu. Sehingga tumbuh kohesivitas yang dihasilkan dari nilai-nilai yang tumbuh dari bertambahnya intensitas antar individu sehingga membentuk suatu kekuatan yang menyebabkan interaksi sdalam organisasi semakin kuat dan bergabung di suatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa saling memiliki dan perasaan bersama. Rasa keterikatan saling memiliki dan perasaan bersama yang terbentuk dalam kelompok akan membuat para anggota akan semakin mengarah ke tujuan organisasi.

Forsyth (1999) memaparkan bahwa kohesivitas terdapat dalam 4 aspek yakni kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerjasama kelompok. Kekuatan sosial yakni dorongan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk tetap berada dalam kelompok serta saling berhubungan. Dengan kekuatan sosial yang terdapat pada anggota organisasi maka anggota organisasi tersebut akan memiliki *Affective Commitment* yang baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kesatuan dalam kelompok yang berkaitan dengan perasaan saling memiliki terhadap organisasinya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaan dalam organisasi. Apabila anggota organisasi memiliki kesatuan dalam kelompok maka perasaan saling memiliki menimbulkan keterikatan emosional seperti yang terdapat dalam *Affective Commitment* dan kemudian anggota yang memiliki kesatuan dalam kelompok akan memiliki perasaan moral sehingga anggota organisasi akan merasa bertahan dalam organisasi menjadi sebuah kewajiban dan memiliki tanggung jawab serta berdedikasi tinggi pada organisasi yang akan membuat *Normative Commitment* pada anggota organisasi menjadi baik.

Kemudian daya tarik merupakan keadaan individu lebih tertarik dengan sudut pandang organisasinya bukan karena anggotanya secara spesifik dimana ketika anggota organisasi memiliki daya tarik terhadap organisasi itu sendiri tanpa memiliki spesifikasi terhadap anggotanya ini akan membuat anggota organisasi bertahan lama didalam organisasi tersebut yang berhubungan dengan *Continuance Commitment*.

Selanjutnya kerjasama kelompok yang merupakan keinginan besar anggota untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika kerjasama dalam organisasi terjalin maka secara tidak langsung keterikatan emosional antar sesama individu pun ikut terjalin (*Affective Commitment*), dan dengan kerjasama kelompok yang kerap kali terjalin dalam sebuah organisasi maka akan membuat anggota tersebut ingin bertahan dalam organisasi tersebut (*Continuance Commitment*), serta dengan adanya banyaknya kerjasama kelompok otomatis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

anggota organisasi akan makin merasa organisasi adalah sebuah kewajiban, menimbulkan rasa bertanggung jawab serta berdedikasi tinggi pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

Mossholder, Bedeian dan Armenakis (Gibson. 2003) melaporkan adanya hubungan antara tingkat kohesivitas dengan komitmen organisasi. Mereka melakukan penelitian terhadap para perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas berpengaruh positif terhadap komitmen anggota terhadap organisasi yang digambarkan dengan menurunnya tekanan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan serta meningkatnya prestasi kerja.

Menurut Dwityanto & Pramudhita (2012). Ada beberapa alasan sebuah organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi pada dalam diri anggota yaitu semakin tinggi komitmen anggota organisasi semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan dalam mengerjakan pekerjaannya, selain itu semakin tinggi komitmen anggota organisasi semakin lama ia ingin tetap berada di dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya.

Menurut Vivia dan Nashori, (2011). Ada beberapa hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi diantaranya kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja dan kohesivitas kelompok. Faktor-faktor eksternal yang telah diungkapkan dapat diartikan sebagai kohesivitas.

Kohesivitas yang semakin tinggi akan menyebabkan para anggota akan semakin mengarah ke tujuan. Pada organisasi dengan kohesivitas yang tinggi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yang disertai oleh adanya penyesuaian yang tinggi dan dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan (Robbins, 2002). Di saat APINDO Riau memiliki interaksi yang kuat antar anggotanya maka akan terciptanya suasana aman, nyaman dan senang untuk bersedia melakukan kegiatan yang berhubungan dengan APINDO Riau. Dengan demikian akan munculnya dorongan yang kuat perasaan kesatuan, rasa ingin memiliki, rasa aman pada setiap anggota APINDO Riau.

Adanya kohesivitas yang kuat akan mengikat anggota di organisasi tersebut dan setiap kegiatannya. Setiap anggota akan merasa memiliki ikatan emosional di organisasi dengan anggota dan organisasi dan tidak berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi.

Kohesivitas dan komitmen terhadap organisasi sangat besar pengaruhnya bagi anggota dan kelangsungan hidup organisasi. Anggota APINDO Riau yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan dengan sukarela menyatukan dirinya dengan organisasinya, menginvestasikan waktu, kemauan dan energinya untuk organisasinya. Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang harus dimiliki oleh setiap anggota APINDO Riau seiring dengan tingkat kohesivitas anggota organisasi yang meningkat pula. Artinya, jika tingkat kohesivitas anggota APINDO Riau meningkat dan dapat memberikan kenyamanan dengan baik kepada setiap anggota organisasi. Maka, komitmen organisasi dapat terealisasi dengan baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

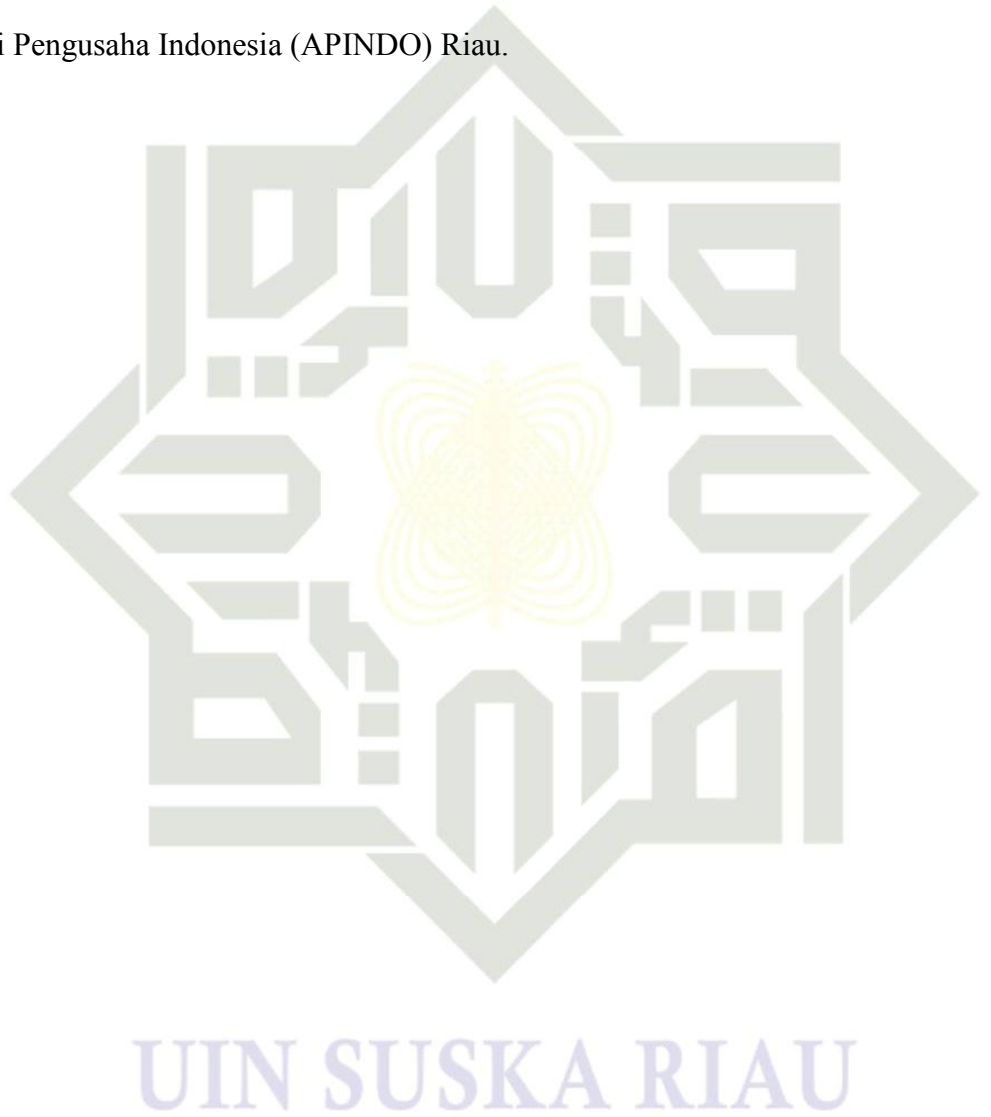
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian, yaitu ada hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset penelitian (Malhotra, 2007). Desain penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian korelasional yakni penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi (Consuelo, Jesus, dkk, 1993).

#### B. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

##### 1. Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian

- a. Variabel Y : Komitmen Organisasi
- b. Variabel X : Kohesivitas

##### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel-variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007). Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan pengidentifikasian, keterlibatan dan dedikasi anggota untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi serta intensi untuk mempertahankan diri sebagai anggota APINDO.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada penelitian ini, aspek-aspek yang mencakup komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) yang mengacu kepada komponen-komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*), dan komitmen normatif (*Normative Commitment*).

#### b. Kohesivitas

Kohesivitas adalah saling keterikatan antar anggota dan merasa menjadi bagian dari anggota APINDO Riau. Aspek-aspek kohesivitas pada penelitian ini dikemukakan oleh Forsyth (1999) yang mencakup 4 hal, yakni: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerjasama kelompok.

### C. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Maka dari penjelasan tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah anggota APINDO Riau yang terdaftar dan berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh APINDO Riau yang berjumlah 65 orang.

#### 2. Sampel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yakni mengambil seluruh populasi penelitian menjadi subjek penelitian. Teknik ini disebut juga sampling jenuh. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin

menyebabkan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka dari pemaparan diatas, sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dari 65 perusahaan yang terdaftar sebagai anggota APINDO Riau.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan instrument pengumpulan data dalam bentuk skala. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang terdiri dari skala komitmen organisasi dan skala kohesivitas.

Penggunaan skala dimaksud untuk memberi gambaran tentang kepribadian subjek karena pernyataan yang diajukan bersifat tidak langsung dan memberikan keleluasan menjawab pada subjek karena didalam skala tidak ada jawaban yang “salah”. Model skala ini disusun dengan model skala *Likert* dan penilaian aitem berkisar antara satu sampai empat dengan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai empat jika jawaban SS (Sangat Setuju)
- Nilai tiga jika jawaban S (Setuju)
- Nilai dua jika jawaban TS (Tidak Setuju)
- Nilai satu jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

#### 1. Alat Ukur Penelitian

Skala Komitmen Organisasi

Alat ukur komitmen organisasi yang bertujuan untuk mengukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan skala. Skala dalam penelitian adalah skala modifikasi dari skala yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) yang mengacu kepada komponen-

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kontinuansi, dan komitmen normatif.

Skala tersebut disusun dengan dua jenis aitem, aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Skor penilaian bergerak dari 1 (satu) sampai dengan 4 (empat). Pada aitem *favorable*, “sangat setuju (SS)” mendapat skor 4, “setuju (S)” mendapat skor 3, “tidak setuju (TS)” mendapat skor 2, dan “sangat tidak setuju (STS)” mendapat skor 1 dan pada aitem *unfavorable*, pemberian skor berlaku sebaliknya.

**Tabel 3.1**  
**Blue Print Skala Komitmen Organisasi**

No	Aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Favo	Unfavo	Jumlah
1	Komitmen Afektif	Karyawan memiliki ikatan emosional	1,2, 3,4,5	6,7,8	8
2	Komitmen Kesenambungan	Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi	9,10,11,12, 14,15,16	13	8
3	Komitmen Normatif	Kesadaran anggota bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan	17,19,21, 22,24	18,20, 23	8
<b>Total</b>			<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Skala Kohesivitas**

Alat ukur kohesivitas digunakan untuk mengukur kohesivitas yang dirancang berdasarkan aspek-aspek kohesivitas yang dikemukakan oleh Forsyth (1999) yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerjasama kelompok.

Skala tersebut disusun dengan dua jenis aitem, aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Skor penilaian bergerak dari 1 (satu) sampai dengan 4 (empat). Pada aitem *favorable*, “sangat setuju (SS)” mendapat skor 4, “setuju (S)” mendapat skor 3, “tidak setuju (TS)” mendapat skor 2, dan “sangat tidak setuju (STS)” mendapat skor 1 dan pada aitem *unfavorable*, pemberian skor berlaku sebaliknya.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Kohesivitas**

No	Aspek Kohesivitas	Indikator	Favo	Unfavo	Total
1	Kekuatan sosial	- Dorongan individu untuk tetap berada dalam kelompok - Dorongan untuk selalu berhubungan dengan anggota	1,2	14, 15, 21	5
2	Kesatuan dalam kelompok	- Perasaan saling memiliki dan perasaan moral - Merasa kelompok memiliki kebersamaan	3,4,5, 6	16,17,	6
3	Daya tarik	Tertarik melihat dari segi kelompok bukan anggota secara spesifik	7,8	18, 19	4
4	Kerjasama kelompok	Memiliki keinginan bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok	9,10,11, 12,13	20, 22	7
<b>Total</b>			<b>13</b>	<b>9</b>	<b>22</b>

### E. Uji Coba Alat Ukur

Suatu skala dikatakan dapat digunakan apabila dinyatakan sahih (*valid*) dan *reliable* (andal). Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba (*Try Out*). Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (*Validitas*) dan konsistensi (*Reliabilitas*), guna mendapatkan instrument yang benar-benar mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 2003).

Skala komitmen organisasi yang diuji coba (*try out*) terdiri dari 24 (dua puluh empat) aitem yang tersebar dalam 3 (tiga) aspek. Skala kohesivitas yang diuji coba (*try out*) terdiri dari 22 (dua puluh dua) aitem yang tersebar dalam 4 (empat) aspek. Keseluruhan data uji coba setelah dinilai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian uji daya beda aitem, pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 23.0 for Windows*.

### F. Validitas , Indeks daya beda, dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas Butir Aitem

Sudjana (2004) menyatakan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan yaitu menggunakan validitas isi. Validitas isi menurut Azwar (2007) merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisa rasional atau kriteria *judgement*, yaitu beberapa penelitian yang kompeten terhadap aitem-aitem yang terdapat didalam alat ukur tersebut (Azwar, 2012). Dalam hal ini *judgement* dilakukan oleh pembimbing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Indeks Daya Beda

Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi aitem selaras dengan fungsi tes. Aitem yang memiliki daya beda baik merupakan aitem yang konsisten karena mampu menunjukkan perbedaan antar subjek pada aspek yang diukur dengan skala bersangkutan. Pengujian data diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri.

Indeks daya diskriminasi aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total dengan nilai diskriminasinya yakni 0,30. Namun, apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang digunakan maka peneliti dapat menurunkan batasan kriteria 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2012). Perhitungan daya diskriminasi aitem dihitung dengan menggunakan bantuan komputasi program *SPSS 23.0 for Windows*.

Setelah dilakukan *try out*, pada skala komitmen organisasi yang valid dari 24 aitem adalah 22 aitem. Aitem 13 dengan koefisien total 0,102 dan pada aitem 14 dengan koefisien total 0,127 dinyatakan gugur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 aitem yang gugur untuk skala komitmen organisasi. Berikut disajikan gambaran umum analisis uji validitas:

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Tabel 3.3**  
**Skala Komitmen Organisasi (Setelah Try Out)**

No	Aspek Komitmen Organisasi	Indikator	Favo	Unfavo	Jumlah
1	Komitmen Afektif	Karyawan memiliki ikatan emosional	1,2, 3,4,5	6,7,8	8
2	Komitmen Kesenambungan	Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi	9,10,11,12, 15,16	-	6
3	Komitmen Normatif	Kesadaran anggota bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan	17,19,21, 22,24	18,20, 23	8
<b>Total</b>			<b>17</b>	<b>7</b>	<b>22</b>

**Ket:** Aitem yang terdapat simbol (\*) setelah penulisan nomor adalah aitem yang gugur.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil *try out* skala komitmen organisasi menunjukkan dari 24 aitem yang di ujikan terdapat 2 aitem yang gugur, sehingga 22 aitem tersebut akan kembali digunakan dalam penelitian. Dengan koefisien total setelah gugur berkisar 0,481 sampai dengan 0,773.

Kemudian untuk jumlah aitem skala kohesivitas yang valid dari 22 aitem adalah 21 aitem. Pada saat *try out* dilakukan, aitem 18 dengan koefisien total 0,022 dinyatakan gugur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 aitem yang gugur untuk skala kohesivitas. Berikut disajikan gambaran umum analisis uji validitas:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Statistik Islamik University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.4**  
**Skala Kohesivitas (Setelah Try Out)**

No	Aspek Kohesivitas	Indikator	Favo	Unfavo	Total
1	Kekuatan sosial	- Dorongan individu untuk tetap berada dalam kelompok - Dorongan untuk selalu berhubungan dengan anggota	1,2	14, 15, 21	5
2	Kesatuan dalam kelompok	- Perasaan saling memiliki dan perasaan moral - Merasa kelompok memiliki kebersamaan	3,4,5, 6	16,17,	6
3	Daya tarik	Tertarik melihat dari segi kelompok bukan anggota secara spesifik	7,8	19	3
4	Kerjasama kelompok	Memiliki keinginan bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok	9,10,11, 12,13	20, 22	7
<b>Total</b>			<b>13</b>	<b>9</b>	<b>21</b>

**Ket:** Aitem yang terdapat simbol (\*) setelah penulisan nomor adalah aitem yang gugur.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil try out skala kohesivitas menunjukkan 22 aitem yang di ujikan maka terdapat 1 aitem yang gugur, sehingga 21 aitem tersebut akan kembali digunakan dalam penelitian. Dengan koefisien total setelah gugur berkisar 0,338 sampai dengan 0,768.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk melihat seberapa jauh skala ini dapat memberikan hasil yang ajeg (konstan) dalam suatu pengukuran (Azwar, 2007). Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur.

Perhitungan reliabilitas dihitung dengan menggunakan bantuan komputasi program *SPSS 23.0 for Windows*. Reliabilitas dinyatakan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0,00 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas atau mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin mendekati 0,00 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2009). Guna mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputasi program *SPSS 23.0 for windows*.

Reliabilitas dalam penelitian ini untuk alat ukur komitmen organisasi dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,948. Kemudian reliabilitas alat ukur kohesivitas dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,922. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini cukup reliabel.

### G. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, mengingat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atas korelasi antara dua variabel penelitian, yakni kohesivitas dan komitmen organisasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 23.0 for Windows*.

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan antara kohesivitas dengan komitmen organisasi pada anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau. Hal ini berarti menunjukkan hipotesis penelitian diterima.

### B. Saran

Ada beberapa saran yang ingin disampaikan oleh peneliti dalam penelitian ini. Saran-saran ini ditujukan kepada:

#### 1. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau

Bagi anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau yakni memperkokoh kohesivitas antar sesama anggota, sehingga dapat mempertahankan komitmen organisasi yang sudah dinilai tinggi dalam penelitian ini. Memicu kohesivitas adalah penting untuk meningkatkan kekompakan antar anggota organisasi dan upaya membentuk lingkungan yang nyaman bagi anggota organisasi supaya menciptakan komitmen yang tinggi sehingga organisasi mampu berjalan dengan lancar.

#### 2. Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini penulis menyarankan pada peneliti berikutnya diharapkan agar memperkaya pengetahuan dengan melakukan penelitian dan mengeksplorasi faktor lain dari komitmen organisasi seperti kepuasan kerjasama, lingkungan, budaya organisasi, hubungan anggota biasa dengan ketua organisasi dan perangkat organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Ardana, Komang. dkk. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Armansyah. (2002). Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*. Vol. 02 No. 02 Oktober 2002.
- Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Edisi 2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Brown, Sarah, dkk. (2011). *Workplace Performance, Worker Commitment and Loyalty*. Germany : Discussion Paper No. 5447.
- Consuelo, Sevilla G, Jesus A. Ochave, Twila G. Pusalama. (1993). *Pengantar Metodologi Penelitian, Terjemahan Alimudin Tuwu*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Dwijayanto, Achmad. Amalia, Pramudhita Ayu. (2012). *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan komitmen Organisasi Pada Karyawan*. Surakarta: Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami.
- Forsyth, D. R. (1999). *Group Dynamics (3rd ed.)*. New York: Brookes/Cole-Wadsworth.
- Forsyth, D. (2010). *Group Dynamic*. (5th edition). USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Gibson, J.L. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga 5.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron (2003). *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work )*. Eight edition, Prentice Hall.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ha J.F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. (7<sup>th</sup> edition). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hanggardewa, Ayodya A. (2018). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya periode 2017. Surabaya : *Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya*.
- Hasan, M. Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hurlock, Elizabeth B. (2001) *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Iqbal, Anam. Sajid, Muhammad Tufail. Nawaz, Rab Lodhi. 2015. Employee Loyalty And Organizational Commitment In Pakistani Organizations. Europe: *Global Journal Of Human Resource Management by European Centre For Research raining And Development UK Vol. 3, No.1, Pp. 1-11, January 2015*.
- Ivancevich, John M. dan Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Jewell, L. N. & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri /Organisasi Modern : Psikologi Penerapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, Edisi 2*. Jakarta: Arcan
- Kossen, Stan. (1986). *Aspek Manusiawi dalam Organisasi / Stan Kossen Penerjemah Bakri Siregar*. Jakarta: Erlangga
- Kurnia, Teguh. Shinta, Arundati. (2015). Hubungan antara Kohesivitas Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Komunitas Pemuda Gereja. Yogyakarta: *Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta*.
- Kreiner, Robert dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Mahotra. (2007). *Marketing Research An Applied Orientation*. Pearson: International Edition.
- Maik, Alfian. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. Samarinda: *eJournal Psikologi Volume 2, Nomor 1 2014*.
- Marsono. (1997). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineke Cipta, h.105digilib.uinsby.ac.id



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Matusholihah, Heni. (2010). Hubungan Antara Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Positif. Yogyakarta: *Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*.
- Mawani, Sophia Gilmour. (2006). Organisational Culture and the Communication of Loyalty : An Ethnography. Canberra : *Master's Thesis by Research, Communication Studies University of Canberra*.
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. (2010). *Organizational Behavior-Emerging Knowledge and Practice For The Real World, Edisi 5*. New York McGraw-Hill.
- Mowday, R.T., Porter LW., dan Steers, R.M., (1979), Employee-Organizational Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover: *Academic Press, New York*.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- O'reilly, C. A, Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*. 34 (3): 487-516
- Pareek, U. (1994). *Prilaku Organisasi* (Terjemahan Adam Indrawijaya). Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.
- Purwaningtyastuti., Wismanto, Bagus., Suharsono, M. (2012). Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Komitmen Terhadap Organisasi dan Kelompok Pekerjaan. *Semarang: Magister Sains Psikologi Program Pasca Sarjana Universitas Katolik Soegijapranata Semarang*.
- Reny. (2005). Organisasi dan Tujuannya. Depok : *Staffsite Universitas Gunadharma*
- Robbins, Stephen P., A. Judge, Timothy. (2002). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., A. Judge, Timothy. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Trihapsari, Vivia R dan Nashori, Fuad. (2011). Kohesivitas dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi "X" Yogyakarta. Yogyakarta: *Jurnal Fakultas Psikologi UII Vol. 6 (2) 2011, 12-20.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Sairuddin. 2007. *Sikap manusia Teori & Pengukurannya Edisi ke-2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saydam, Gouzali. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Singarimbun, dan Effendi, (2003). *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Cetakan Kedua PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Spector, P. E., (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- Sudjana, Nana. 2004. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Steers, Richard M. (1981). *Introduction of Organizational Behavior*. California: goodyear Publishing Company. Inc.
- Stoner, Freeman dan Gilbert (1995). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutarto, (1989), *Dasar-dasar Organisasi*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R., and Carroll, S.J. (1990). *Managing Organizational Behavior. 2nd edition*. New York: Harper Cllins Publishers.
- Utami, Retno Ristiasih, Purwaningtyastuti, (2012). Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Gender dan Bagian Kerja, Prosiding Seminar Nasional Peran Hudaaya Organisasi Terhadap Efektifitas dan Efisiensi Organisasi. *Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Semarang*
- Wiboyo, Putranto Tri. 2016. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Yogyakarta: *Skripsi Fakultas Manajemen UNY*

<http://apindo.or.id/id/about/visi-misi>

<https://www.antarariau.com/berita/80571/jumlah-umkm-di-pekanbaru-mencapai-67728>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

### (Komitmen Organisasi)

#### 1. Definisi Operasional

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memilih organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Variabel komitmen organisasi akan diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Allan dan Meyer (1990) yang mengacu kepada komponen-komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kontinuansi, dan komitmen normatif.

Skala yang digunakan : *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ)

[ ] Buat Sendiri

[ ✓ ] Terjemahan

[ ✓ ] Modifikasi

2. Jumlah Aitem : 24

3. Jenis Format dan Respon : Persetujuan (Rating)

4. Penilaian Setiap Butir Aitem : 4 = Sangat Sesuai

3 = Sesuai

2 = Tidak Sesuai

1 = Sangat Tidak Sesuai

#### 5. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mengetahui komponen komitmen organisasi yang meliputi dimensi afektif, kontinuitas dan normatif. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Saya merasa sangat nyaman berada dalam lingkungan organisasi ini

R	KR	TR
( ✓ )	( )	( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Dimensi	F/UF	No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket
				R	KR	TR	
	F	1.	Saya senang menghabiskan waktu berorganisasi di APINDO	✓			
	F	2.	Saya senang mendiskusikan hal mengenai APINDO pada orang lain	✓			
	F	3.	Saya mendapatkan kenyamanan	✓			



**Hak Cipta Uraian Uraian Uraian**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen			berpartisipasi dalam APINDO				
Afektif ( <i>Affective Commitment</i> )	F	4.	Saya merasa bahwa masalah di APINDO ini adalah masalah saya juga	✓			
	F	5.	APINDO sangat berarti bagi hidup saya	✓			
	UF	6.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar APINDO	✓			
	UF	7.	Saya merasa tidak terikat secara emosional terhadap APINDO	✓			
	UF	8.	Saya tidak merasa bahwa APINDO bagian dari hidup saya	✓			
Komitmen Kontinuitas ( <i>Continuance Commitment</i> )	F	9.	Berat bagi saya untuk keluar dari APINDO, meskipun saya menginginkannya	✓			
	F	10.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi, jika saya keluar dari APINDO tanpa mengikuti organisasi	✓			





**Daftar Cipta Unimologi Unimologi-Unimologi**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		lainnya				
	F	11.	Hidup saya akan kacau apabila saya keluar dari APINDO	✓		
	F	12.	Berpartisipasi dengan APINDO adalah kebutuhan hidup saya	✓		
	UF	13.	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti dan keluar dari APINDO	✓		
	F	14.	Saya merasa tidak memiliki alternatif lain untuk dapat meninggalkan APINDO	✓		
	F	15.	Saya masih bergabung dengan APINDO karena memang ini adalah kebutuhan saya	✓		
	F	16.	Saya merasa mendapat banyak manfaat dari APINDO, untuk itu saya masih bergabung di organisasi ini	✓		
Komitmen Normatif (Normative	F	17.	Menurut saya, meninggalkan APINDO adalah suatu	✓		





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Commitment)			hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini				
	UF	18.	Saat ini saya sangat sering melihat orang yang berpindah-pindah dari satu organisasi ke organisasi lain	✓			
	F	19.	Jika saya mendapat tawaran untuk bergabung dengan organisasi lain, saya merasa bersalah apabila meninggalkan APINDO	✓			
	UF	20.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di APINDO	✓			
	F	21.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu organisasi	✓			
	F	22.	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya aktif di APINDO	✓			



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	UF	23.	Saya tidak ingin lagi menjadi anggota APINDO	✓			
	F	24.	Menetap di suatu organisasi selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik	✓			



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan dimensi)

Sesuai

2. Bahasa

Jelas

3. Jumlah aitem

Cukup

Pekanbaru, .....

Validator

(*R. Sidi*)





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**

**(Kohesivitas)**

**1. Definisi Operasional**

Kohesivitas mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Variabel kohesivitas akan diukur dengan menggunakan skala kohesivitas berdasarkan aspek-aspek kohesivitas yang dikemukakan Forsyth (1999) yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerjasama kelompok.

**2. Skala yang digunakan : Skala Kohesivitas Forsyth**

[ ] Buat Sendiri

[ ] Terjemahan

[ ✓ ] Modifikasi

**3. Jumlah Aitem : 22**

**4. Jenis Format dan Respon : Persetujuan (Rating)**

**5. Penilaian Setiap Butir Aitem : 4 = Sangat Sesuai**

3 = Sesuai

2 = Tidak Sesuai

1 = Sangat Tidak Sesuai

**6. Petunjuk**

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan/pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui komponen kohesivitas yang meliputi aspek kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu; Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

Aitem : Ketika bersama dengan rekan organisasi, saya merasa tidak memiliki beban/masalah

R                      KR                      TR  
 (✓)                      ( )                      ( )

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Dimensi	F/UF	No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Ket.
				R	KR	TR	
Kekuatan	F	1.	Saya selalu terdorong untuk bekerja dengan anggota lainnya dalam APINDO	✓			
	F	2.	Dalam susah dan senang, saya selalu tetap bergabung dalam APINDO sebagaimana anggota lainnya	✓			
	UF	3.	Saya tidak tertarik untuk terlibat secara aktif di APINDO bersama dengan	✓			





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sosial			anggota lainnya				
	UF	4.	Dalam keadaan apapun, saya tidak ingin berbagi tugas dengan anggota APINDO lainnya	✓			
	UF	5.	Saya merasa antar anggota tidak menjalin komunikasi dengan baik	✓			
Kesatuan dalam Kelompok	F	6.	Bagi saya, APINDO saya sudah saya anggap sebagai keluarga	✓			
	F	7.	Menurut saya hubungan saya dengan rekan kerja penuh rasa kekeluargaan	✓			
	F	8.	Tiap anggota dalam APINDO sudah saya anggap sebagai saudara	✓			
	F	9.	Saya merasa sesama anggota APINDO memiliki rasa kebersamaan	✓			
	UF	10.	Bagi saya, rekan organisasi saya adalah orang asing	✓			
	UF	11.	Saya merasa anggota APINDO lainnya tidak memiliki rasa kekeluargaan	✓			
Daya Tarik	F	12.	Saya suka dengan kekompakkan APINDO	✓			
	F	13.	Saya suka ketika anggota	✓			





**Hasil Wawancara**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			APINDO memberikan waktunya untuk menyelesaikan sebuah permasalahan				
	UF	14.	Nama besar APINDO menjadi daya tarik bagi saya untuk menjadi salah satu bagian dari organisasi ini	✓			
	UF	15.	Saya merasa bergabung dengan APINDO hanya menambah masalah saya	✓			
Kerjasama Kelompok	F	16.	Apabila dalam bekerja saya mendapat masalah, biasanya rekan APINDO saya akan berusaha membantu	✓			
	F	17.	Saya merasa anggota APINDO kooperatif dalam memecahkan masalah	✓			
	F	18.	Teman-teman saya sangat komunikatif bila diajak bekerja sama	✓			
	F	19.	Saya senang dengan keinginan APINDO untuk menjadi yang terdepan	✓			
	F	20.	Saya mendukung apabila mendapatkan tugas yang	✓			



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			sama di APINDO				
UF	21.	Ketika rapat, saya tidak mampu mengeluarkan pendapat saya didepan seluruh anggota APINDO	✓				
UF	22.	Anggota APINDO tidak memiliki cara yang tepat dalam menyelesaikan masalah yang timbul di APINDO	✓				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan:

1. Isi (kesesuaian dengan dimensi)

*Sesuai*

2. Bahasa

*Jelas*

3. Jumlah aitem

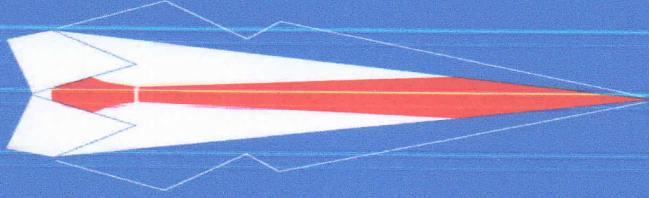
*Cukup*

Pekanbaru, .....

Validator

*R. Chandra*





## **ANALISIS INSTRUMEN PENELITIAN**

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### SKALA PENELITIAN HUBUNGAN KOHESIVITAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA (APINDO) RIAU

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA / INISIAL :  
 USIA :  
 JENIS KELAMIN : L / P (\*)  
 PENDIDIKAN TERAKHIR :  
 LAMA BERGABUNG DENGAN APINDO :  
 NAMA PERUSAHAAN :

*Assalamualaikum Warohmatullah Wabarokatuh...*

Sebelumnya saya mengucapkan maaf apabila kegiatan yang saya lakukan mengganggu aktivitas yang sedang dilakukan oleh Bapak/Ibu. Adapun kegiatan yang saya lakukan adalah pengambilan data terkait dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “Hubungan Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi Anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau”. Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan, saya meminta kesediaan dari Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi instrumen penelitian yang saya sediakan dibawah ini, sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warohmatullah Wabarokatuh.*

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

Tujuan dari pernyataan-pernyataan yang ada dibawah ini adalah untuk mengetahui kondisi anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau terkait dengan komitmen organisasi dan kohesivitas. Petunjuk untuk pengisian instrumen penelitian ini adalah dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan jawaban item sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

Contoh pengisian skala

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa nyaman berada dalam lingkungan organisasi ini				✓

Jika menurut Bapak/Ibu aitem tersebut sangat sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, maka Bapak/Ibu dapat memberi *checklist* (✓) pada kolom SS. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia. Setiap pernyataan diharapkan tidak ada yang kosong. Bila telah selesai mengisi lembar instrumen, dimohonkan agar segera dikembalikan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**C. SKALA KOMITMEN ORGANISASI**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya senang menghabiskan waktu berorganisasi di APINDO				
2.	Saya senang mendiskusikan hal mengenai APINDO pada orang lain				
3.	Saya mendapatkan kenyamanan berpartisipasi dalam APINDO				
4.	Saya merasa bahwa masalah di APINDO ini adalah masalah saya juga				
5.	APINDO sangat berarti bagi hidup saya				
6.	Saya merasa bukan bagian dari keluarga besar APINDO				
7.	Saya merasa tidak terikat secara emosional terhadap APINDO				
8.	Saya tidak merasa bahwa APINDO bagian dari hidup saya				
9.	Berat bagi saya untuk keluar dari APINDO, meskipun saya menginginkannya				
10.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi, jika saya keluar dari APINDO tanpa mengikuti organisasi lainnya				

11.	Hidup saya akan kacau apabila saya keluar dari APINDO				
12.	Berpartisipasi dengan APINDO adalah kebutuhan hidup saya				
13.	Saya tidak merasa rugi jika sekarang saya berhenti dan keluar dari APINDO				
14.	Saya merasa tidak memiliki alternatif lain untuk dapat meninggalkan APINDO				
15.	Saya masih bergabung dengan APINDO karena memang ini adalah kebutuhan saya				
16.	Saya merasa mendapat banyak manfaat dari APINDO, untuk itu saya masih bergabung di organisasi ini				
17.	Menurut saya, meninggalkan APINDO adalah suatu hal yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya yakini				
18.	Saat ini saya sangat sering melihat orang yang berpindah-pindah dari satu organisasi ke organisasi lain				
19.	Jika saya mendapat tawaran untuk bergabung dengan organisasi lain, saya merasa bersalah apabila meninggalkan APINDO				
20.	Saya tidak memiliki kewajiban untuk menetap di APINDO				



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21.	Saya memiliki keyakinan untuk tetap setia pada satu organisasi					
22.	Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya aktif di APINDO					
23.	Saya tidak ingin lagi menjadi anggota APINDO					
24.	Menetap di suatu organisasi selama bisa bekerja adalah sesuatu yang sangat baik					

### D. SKALA KOHESIVITAS

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu terdorong untuk bekerja dengan anggota lainnya dalam APINDO				
2.	Dalam susah dan senang, saya selalu tetap bergabung dalam APINDO sebagaimana anggota lainnya				
3.	Saya tidak tertarik untuk terlibat secara aktif di APINDO bersama dengan anggota lainnya				

4.	Dalam keadaan apapun, saya tidak ingin berbagi tugas dengan anggota APINDO lainnya				
5.	Saya merasa antar anggota tidak menjalin komunikasi dengan baik				
6.	Bagi saya, APINDO saya sudah saya anggap sebagai keluarga				
7.	Menurut saya hubungan saya dengan rekan kerja penuh rasa kekeluargaan				
8.	Tiap anggota dalam APINDO sudah saya anggap sebagai saudara				
9.	Saya merasa sesama anggota APINDO memiliki rasa kebersamaan				
10.	Bagi saya, rekan organisasi saya adalah orang asing				
11.	Saya merasa anggota APINDO lainnya tidak memiliki rasa kekeluargaan				

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12.	Saya suka dengan keompakan APINDO				
13.	Saya suka ketika anggota APINDO memberikan waktunya untuk menyelesaikan sebuah permasalahan				
14.	Nama besar APINDO menjadi daya tarik bagi saya untuk menjadi salah satu bagian dari organisasi ini				
15.	Saya merasa bergabung dengan APINDO hanya menambah masalah saya				
16.	Apabila dalam bekerja saya mendapat masalah, biasanya rekan APINDO saya akan berusaha membantu				
17.	Saya merasa anggota APINDO kooperatif dalam memecahkan masalah				
18.	Teman-teman saya sangat komunikatif bila diajak bekerja sama				

19.	Saya senang dengan keinginan APINDO untuk menjadi yang terdepan				
20.	Saya mendukung apabila mendapatkan tugas yang sama di APINDO				
21.	Ketika rapat, saya tidak mampu mengeluarkan pendapat saya didepan seluruh anggota APINDO				
22.	Anggota APINDO tidak memiliki cara yang tepat dalam menyelesaikan masalah yang timbul di APINDO				

TERIMA KASIH ATAS KERJASAMANYA



## DESKRIPSI SUBJEK

### JENIS\_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	55	84,6	84,6	84,6
	PEREMPUAN	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

### USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DEWASA AWAL	21	32,3	32,3	32,3
	DEWASA MADYA	41	63,1	63,1	95,4
	DEWASA LANJUT	3	4,6	4,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





PEND\_TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	4,6	4,6	4,6
	S1	33	50,8	50,8	55,4
	S2	22	33,8	33,8	89,2
	S3	4	6,2	6,2	95,4
	SMA	3	4,6	4,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

KATEGORISASI LAMA BERGABUNG

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG DARI 5 TAHUN	48	73,8	73,8	73,8
	5-10 TAHUN	13	20,0	20,0	93,8
	10-15 TAHUN	3	4,6	4,6	98,5
	15-20 TAHUN	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABULASI DATA TRY OUT KOMITMEN ORGANISASI

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
S01	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3
S02	3	3	4	3	3	1	1	1	4	3	2	3	1	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3
S03	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3
S04	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S05	3	3	3	4	3	1	1	1	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
S06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S07	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3
S08	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
S09	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
S10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
S11	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
S12	3	4	3	4	3	1	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	1	2	3	2	3	3	4	4
S13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
S14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	4	1	2	4	3	3	4	3	4
S15	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4
S16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
S17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3
S18	3	4	4	4	4	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
S19	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
S20	4	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4
S21	3	3	4	4	3	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3
S22	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
S23	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3
S24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
S25	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	4	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
S26	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2
S27	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
S28	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2
S29	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1
S30	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2
S31	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
S32	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
S33	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1
S34	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	4	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
S35	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2
S36	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
S37	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
S38	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
S39	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3
S40	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1
S41	3	3	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	1
S42	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
S43	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
S44	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	3	4
S45	4	3	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
S46	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4
S47	3	3	3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3
S48	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

S 49	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
S 50	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3
S 51	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
S 52	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
S 53	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
S 54	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
S 55	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
S 56	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3
S 57	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
S 58	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2
S 59	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
S 60	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2
S 61	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4
S 62	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3
S 63	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
S 64	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
S 65	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2





TABULASI DATA TRY OUT KOHESIVITAS

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
S01	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S02	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	2	2	2	2	2	3	3
S03	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	4
S04	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
S05	4	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	4	2	2	2	1	2	4	3
S06	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2
S07	3	3	2	1	2	3	4	3	3	1	2	4	3	2	4	2	2	2	1	2	3	3
S08	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
S09	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	4	1	2	1	1	2	3	3
S10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	2	2	1	1	2	3	3
S11	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
S12	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3
S13	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
S14	4	4	1	1	2	3	4	4	4	1	2	4	4	2	4	2	2	2	1	2	3	2
S15	3	3	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	3	2	1	1	1	1	3	4
S16	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
S17	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
S18	3	3	1	1	2	3	4	3	3	1	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	3
S19	4	3	2	2	1	3	3	3	4	2	2	4	3	1	4	1	2	2	2	2	3	3
S20	3	3	1	1	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	4	1	1	2	2	3	4	4
S21	3	4	1	1	1	3	3	4	4	2	2	4	3	1	4	1	1	3	3	2	4	4
S22	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	4	2	2	2	3	2	3	3
S23	3	3	1	2	2	3	3	4	4	1	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4
S24	3	3	2	4	2	3	4	4	4	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	4	4
S25	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2
S26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	1	1	2	2	2	3
S27	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	4	2	2	2	1	1	1	1
S28	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
S29	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3
S30	3	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	3	3	4	4	3	2
S31	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	1	4	3	3	4
S32	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	2	2	3	4	3	4
S33	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4
S34	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3
S35	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4
S36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
S37	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
S38	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3
S39	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4
S40	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
S41	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	2	3	4	3
S42	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
S43	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3
S44	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3
S45	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3
S46	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3
S47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3
S48	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

S 49	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3
S 50	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
S 51	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	2	
S 52	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4
S 53	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3
S 54	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4
S 55	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	4	4	1	2	2	4
S 56	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	4	1	2	1	2
S 57	1	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4
S 58	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	4	3	2	3	3	1	1	2	3	2	3
S 59	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
S 60	4	4	3	2	3	2	4	1	4	1	3	4	3	3	3	4	2	1	4	4	3	4
S 61	4	4	3	4	1	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3
S 62	3	4	4	4	1	3	4	2	4	1	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3
S 63	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
S 64	2	4	2	1	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
S 65	2	4	3	3	2	3	4	3	4	1	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4





TABULASI DATA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH AITEM GUGUR

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
S 01	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S 02	3	3	4	3	3	1	1	1	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3
S 03	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3
S 04	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S 05	3	3	3	4	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
S 06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S 07	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3
S 08	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
S 09	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
S 10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
S 11	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
S 12	3	4	3	4	3	1	3	3	4	2	2	3	4	4	1	2	3	2	3	3	4	4	4
S 13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
S 14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	1	2	4	3	3	4	3	4	4
S 15	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4
S 16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
S 17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3
S 18	3	4	4	4	4	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
S 19	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
S 20	4	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4
S 21	3	3	4	4	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3
S 22	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
S 23	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3
S 24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
S 25	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
S 26	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2
S 27	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
S 28	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2
S 29	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
S 30	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
S 31	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
S 32	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
S 33	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1
S 34	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
S 35	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2
S 36	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
S 37	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
S 38	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
S 39	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3
S 40	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
S 41	3	3	2	1	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	1	1
S 42	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3
S 43	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2
S 44	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4
S 45	4	3	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
S 46	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4
S 47	3	3	3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3
S 48	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4

Hak Cipta Uilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

S 49	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
S 50	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3
S 51	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
S 52	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
S 53	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
S 54	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3
S 55	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
S 56	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1
S 57	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S 58	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3
S 59	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
S 60	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
S 61	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2
S 62	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2
S 63	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
S 64	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
S 65	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3

TABULASI DATA KOHESIVITAS SETELAH AITEM GUGUR

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	22
S 01	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
S 02	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	2	2	2	2	3	3
S 03	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	4	3	2	3	3	2	1	2	3	4
S 04	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
S 05	4	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	4	2	2	1	2	4	3
S 06	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2
S 07	3	3	2	1	2	3	4	3	3	1	2	4	3	2	4	2	2	1	2	3	3
S 08	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
S 09	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	4	1	2	1	2	3	3
S 10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	2	2	1	2	3	3
S 11	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
S 12	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3
S 13	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
S 14	4	4	1	1	2	3	4	4	4	1	2	4	4	2	4	2	2	1	2	3	2
S 15	3	3	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	3	2	1	1	1	3	4
S 16	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
S 17	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
S 18	3	3	1	1	2	3	4	3	3	1	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3
S 19	4	3	2	2	1	3	3	3	4	2	2	4	3	1	4	1	2	2	2	3	3
S 20	3	3	1	1	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	4	1	1	2	3	4	4
S 21	3	4	1	1	1	3	3	4	4	2	2	4	3	1	4	1	1	3	2	4	4
S 22	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	4	2	2	3	2	3	3
S 23	3	3	1	2	2	3	3	4	4	1	2	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4
S 24	3	3	2	4	2	3	4	4	4	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	4	4
S 25	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
S 26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3
S 27	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	4	2	2	1	1	1	1
S 28	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
S 29	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3
S 30	3	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	3	4	4	3	2
S 31	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4
S 32	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	2	3	4	3	4
S 33	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4
S 34	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3
S 35	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4
S 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
S 37	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
S 38	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3
S 39	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
S 40	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
S 41	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	4	3
S 42	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
S 43	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
S 44	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
S 45	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S 46	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3
S 47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3
S 48	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

S 49	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3		
S 50	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
S 51	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	
S 52	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4	
S 53	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	
S 54	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	
S 55	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	4	1	2	2	4	
S 56	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	
S 57	1	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	
S 58	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	4	3	2	3	3	1	2	3	2	3	
S 59	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
S 60	4	4	3	2	3	2	4	1	4	1	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	
S 61	4	4	3	4	1	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3
S 62	3	4	4	4	1	3	4	2	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
S 63	4	3	2	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
S 64	2	4	2	1	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	
S 65	2	4	3	3	2	3	4	3	4	1	2	4	4	2	2	4	2	2	2	3	4	



## RELIABILITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59,8923	159,598	,721	,934
VAR00002	59,9385	159,840	,709	,934
VAR00003	60,0462	159,701	,667	,935
VAR00004	59,9846	160,203	,608	,936
VAR00005	60,1231	157,735	,736	,934
VAR00006	60,2308	159,462	,547	,937
VAR00007	60,2154	156,328	,656	,935
VAR00008	60,2615	158,290	,607	,936
VAR00009	60,2615	161,509	,547	,936
VAR00010	60,3077	158,998	,642	,935
VAR00011	60,3385	160,415	,621	,935
VAR00012	60,1077	156,848	,782	,933
VAR00013	60,1077	170,285	,127	,943
VAR00014	60,0000	171,031	,102	,943
VAR00015	60,0615	157,246	,751	,934
VAR00016	59,8000	160,038	,702	,935
VAR00017	60,3846	162,115	,543	,937
VAR00018	60,4308	164,530	,502	,937
VAR00019	60,1385	156,684	,751	,934
VAR00020	60,1385	159,996	,639	,935
VAR00021	60,0615	161,496	,589	,936
VAR00022	59,9692	159,374	,651	,935
VAR00023	59,8615	157,840	,681	,935
VAR00024	59,9692	157,030	,702	,934

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## RELIABILITAS SKALA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH AITEM GUGUR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	54,5538	153,563	,728	,944
VAR00002	54,6000	153,713	,722	,945
VAR00003	54,7077	153,460	,685	,945
VAR00004	54,6462	153,732	,635	,946
VAR00005	54,7846	151,515	,754	,944
VAR00006	54,8923	154,098	,524	,947
VAR00007	54,8769	150,766	,644	,946
VAR00008	54,9231	153,041	,580	,947
VAR00009	54,9231	155,385	,557	,947
VAR00010	54,9692	153,187	,638	,946
VAR00011	55,0000	155,031	,594	,946
VAR00012	54,7692	151,180	,773	,944
VAR00015	54,7231	151,110	,766	,944
VAR00016	54,4615	153,846	,718	,945
VAR00017	55,0462	156,263	,538	,947
VAR00018	55,0923	158,898	,481	,947
VAR00019	54,8000	150,506	,768	,944
VAR00020	54,8000	153,913	,648	,945
VAR00021	54,7231	155,453	,595	,946
VAR00022	54,6308	153,080	,672	,945
VAR00023	54,5231	151,628	,698	,945
VAR00024	54,6308	150,580	,730	,944

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## RELIABILITAS SKALA KOHESIVITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56,4308	119,312	,522	,911
VAR00002	56,5077	119,504	,457	,912
VAR00003	57,0615	113,684	,660	,907
VAR00004	57,0154	112,703	,657	,907
VAR00005	56,8615	114,652	,617	,908
VAR00006	56,4769	115,472	,704	,907
VAR00007	56,4462	117,751	,546	,910
VAR00008	56,5846	120,559	,407	,913
VAR00009	56,4615	119,690	,465	,912
VAR00010	57,2462	113,720	,597	,909
VAR00011	56,8923	113,160	,774	,905
VAR00012	56,4154	119,278	,455	,912
VAR00013	56,3692	115,580	,689	,907
VAR00014	57,0615	113,496	,683	,907
VAR00015	56,3846	119,928	,366	,914
VAR00016	56,7538	113,938	,653	,908
VAR00017	57,2615	120,665	,384	,913
<b>VAR00018</b>	<b>57,2308</b>	<b>126,524</b>	<b>,022</b>	<b>,922</b>
VAR00019	57,0615	113,246	,657	,907
VAR00020	56,7538	116,313	,577	,909
VAR00021	56,4154	116,153	,626	,908
VAR00022	56,3538	118,482	,520	,911

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## RELIABILITAS SKALA KOHESIVITAS SETELAH AITEM GUGUR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	54,2308	117,837	,533	,919
VAR00002	54,3077	117,904	,475	,920
VAR00003	54,8615	112,027	,680	,916
VAR00004	54,8154	111,653	,646	,917
VAR00005	54,6615	113,477	,611	,917
VAR00006	54,2769	114,110	,709	,916
VAR00007	54,2462	116,095	,568	,918
VAR00008	54,3846	119,178	,411	,921
VAR00009	54,2615	118,071	,485	,920
VAR00010	55,0462	112,732	,583	,918
VAR00011	54,6923	111,998	,768	,914
VAR00012	54,2154	117,547	,480	,920
VAR00013	54,1692	114,080	,702	,916
VAR00014	54,8615	112,402	,674	,916
VAR00015	54,1846	118,122	,393	,922
VAR00016	54,5538	112,751	,648	,917
VAR00017	55,0615	120,121	,338	,923
VAR00019	54,8615	112,215	,645	,917
VAR00020	54,5538	115,251	,564	,918
VAR00021	54,2154	114,797	,630	,917
VAR00022	54,1538	117,038	,528	,919

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### UJI ASUMSI: NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
KOMITMEN_ORGANISASI	65	57,3846	-,423	,297	-,771	,586
KOHESIVITAS	65	57,2308	-,185	,297	-,456	,586
Valid N (listwise)	65					

## UJI ASUMSI: LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN_ORGANISASI * KOHESIVITAS	Between Groups	(Combined)	6443,068	32	201,346	1,498	,129
		Linearity	2169,353	1	2169,353	16,135	,000
		Deviation from Linearity	4273,715	31	137,862	1,025	,471
	Within Groups		4302,317	32	134,447		
	Total		10745,385	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KOMITMEN_ORGANISASI * KOHESIVITAS	,449	,202	,774	,600

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## UJI HIPOTESIS: KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT

Correlations

		KOMITMEN_ORGANISASI	KOHESIVITAS
KOMITMEN_ORGANISASI	Pearson Correlation	1	,449**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	65	65
KOHESIVITAS	Pearson Correlation	,449**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATEGORISASI DATA PENELITIAN

### KATEGORISASI KOMITMEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT RENDAH	8	12,3	12,3	12,3
	RENDAH	9	13,8	13,8	26,2
	SEDANG	19	29,2	29,2	55,4
	TINGGI	20	30,8	30,8	86,2
	SANGAT TINGGI	9	13,8	13,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

### KATEGORISASI KOHESIVITAS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT RENDAH	5	7,6	7,6	7,6
	RENDAH	11	16,9	16,9	16,9
	SEDANG	25	38,5	38,5	38,5
	TINGGI	21	32,4	32,4	32,4
	SANGAT TINGGI	3	4,6	4,6	4,6
	Total	65	100,0	100,0	100,0

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarar mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS PSIKOLOGI

كلية علم النفس  
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/1444 /2018  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 30 Mei 2018

Kepada  
Yth. Ketua APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) RIAU  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.  
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa:

Nama : Ulfa Rosani  
NIM : 11461201494  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan, 20 Mei 1997  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Psikologi  
Alamat : Jl. Sentosa No. 22

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

*"Hubungan Kohesivitas dengan Komitmen Organisasi Anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau."*

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.



Wassalam.

Dekan

Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si.  
NIP 19651028 198901 1 005





DEWAN PIMPINAN PROVINSI RIAU  
**ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA**  
THE EMPLOYERS' ASSOCIATION OF INDONESIA

Member of:  
Asian Confederation of Employers (ACE), Singapore  
Confederation Asia Pacific of Employers (CAPE), Tokyo  
International Organisation of Employers (IOE), Geneva



**CAPE**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DEWAN PIMPINAN NASIONAL**  
KETUA KEHORMATAN : M. Jusuf Kalla

**DEWAN PERTIMBANGAN**

Ketua : Sofjan Wanandi  
Sekretaris : Chris Kanter  
Anggota : Agung Adiprasetyo Mucki Tan  
Arifin Panigoro Oesman Septa  
Chaerul Tanjung Peter Sondakh  
Djoni Andhella Prayogo Pangestu  
Eddy Sariaatmadja Prijono Sugiarto  
Eddy Sugianto Robert Budi Hartono  
Franky O. Widjaja Sattar Taba  
H.M. Aksa Mahmud S.P. Lohia  
Hari Boedi Hartono Sudhamek  
Haryanto Adikoesomo Sugianto Kusuma  
Hasanuddin Rachman Surya Darmadi  
James T. Riady Suryo B. Sulisto  
Kiky Barki Tahir  
Marjoeki Atmadiredja Theodore P. Rachmat  
Triatma K. Haliman William Katuari

**DEWAN PIMPINAN HARIAN**

Ketua Umum : Hariyadi B. Sukamdani  
Wakil Ketua Umum : Suryadi Sasmita  
Ketua : Shinta Widjaja Kamdani  
Anton J. Supit Sekretaris Umum : Sanny Iskandar  
Soebronto Laras Sanny Iskandar  
Johnny Darmawan Wakil Sekretaris Umum: Iftida Yasar  
Benny Soetrisno M. Aditya Warman  
D.E. Setijoso Herman Kasih  
F.X. Sri Martono Hendra Widjaja  
Fransiscus Wellirang  
Mintardjo Halim  
Putri K. Wardhani Bendahara Umum : Victor R. Hartono  
Lukito Wanandi Wakil Bendahara Umum: Yeane Lim  
Erwin Aksa Harry Hanawi  
Harjanto  
Nina Tursinah  
Anthony Hilman  
Endang Susilowati  
Eddy Hartono

Gedung Permata Kuningan Lt. 10  
Jl. Kuningan Mulia Kav. 9C  
Guntur - Setiabudi  
Jakarta 12980 - Indonesia  
Telp. +62-21 8378 0824 (Hunting)  
Fax. +62-21 8378 0823, 8378 0746

**DEWAN PIMPINAN PROVINSI RIAU**

**DEWAN PENASEHAT :**

Ketua : Mambang Mit  
Wakil Ketua : Juni Ardianto Rachman  
Anggota : Rudi Fajar Peng Suyoto  
Erizal Muluk Bismantoro  
Stanley Nayoan Syamsurizal Lubis  
Harris Djauhari Agus The  
R. Gunawan Irma Hafida Rachman  
Nasir Day Muhammad Herwan  
Irvandi Gustru Hartono  
Noviwalid Jusman Mulyono  
Husni Thamrin Julius  
Hanif Rusjdi Nazaruddin  
Tanmin Welly Pardede

**DEWAN PIMPINAN HARIAN :**

Ketua : Wijatmoko Rah Trisno  
Wakil Ketua: Makmur Kasim  
Hasanuddin The Ahmad Badran  
Rudy Tianda Bukhari  
Nugroho Eko A. Tambi  
Giovandi Suhendi Ondi Sukmara  
Huiniati Rudi Tjioe  
Sekretaris : Edi Darmawi  
Wakil Sekretaris : Delveri  
Agus Setiawan Zulfan Suro  
Zulfikar Martinus  
Daud Simanjuntak Yana Mulyana  
Heri Susanto Bob Novitriansyah  
Bendahara : R. Elwan Jumandri  
Wakil Bendahara : H. Mayunir Afriзал Berry  
Iliyana Umrah H.M Thaib

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 081/DPP/APINDO/VIII/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Ulfa Rosani  
NIM : 11461201494  
Tempat/tanggal Lahir : Medan, 20 Mei 1997  
Alamat : Jl. Sentosa No. 22

Telah melakukan Try Out Penelitian di Kantor DPP APINDO Riau pada tanggal 31 Mei s/d 9 Agustus 2018 dengan judul skripsi yaitu :

**"Hubungan Kohensivitas dengan Komitmen Organisasi Anggota Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Riau"**

Demikian disampaikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 10 Agustus 2018  
Dewan Pimpinan Propinsi Riau  
Asosiasi Pengusaha Indonesia  
(DPP APINDO RIAU)

**Wijatmoko Rah Trisno**  
Ketua

**Edi Darmawi**  
Sekretaris



Email :

apindo\_riau@yahoo.com  
www.apindo.or.id

"Menciptakan Iklim Usaha yang baik melalui Hubungan Industrial yang Harmonis"  
"To Create the favorable climate for business through Industrial Relations Harmony"

Alamat : Hotel Furaya Lantai 1, Ruang Akasia, Jl. Jenderal Sudirman No 72 - 74 Pekanbaru, Riau 28151, Indonesia



# Daftar Nama dan Jabatan Anggota Tim

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	NAMA	UMUR	J. K	PEND	LAMA	NAMA PERUSAHAAN	JABATAN DI APINDO
1	BUNDA PELANGI (UTHIA)	38	P	S2	1	RIAU TENDA PEKANBARU	ANGGOTA BIASA
2	FAHRIAL	50	L	S3	6	STIE AKBAR	ANGGOTA BIASA
3	ES	46	L	S2	3	RIAU KARYA MUKTITAMA	ANGGOTA BIASA
4	PERI AKRI	51	L	S2	8	AKRI INSTITUTE	ANGGOTA BIASA
5	ELFENNI	48	P	S2	7	VADHANA INTERNASIONAL	CO. BID. HUBUNGAN INDUSTRIAL, ADVOKASI DAN PENGUPAHAN
6	MATTCOM	47	L	S1	7	MATTCOM INDONESIA	ANGGOTA BIASA
7	ZAINAL	47	L	S1	5	WARNA ABADI	ANGGOTA BIASA
8	ZULFAN ISMAINI	37	L	SMA	3	TUNAS NEGERI INDONESIA	ANGGOTA BIASA
9	BUYUNG	45	L	D3	8	TIMAS SUPLINDO DURI	ANGGOTA BIASA
10	RT	53	L	S2	3	ARARA ABADI	WAKIL KETUA
11	UMRAH HM THAIB	50	L	S1	3	RAHAMTHA CN	WAKIL BENDAHARA
12	WRT	49	L	S1	15	RAPP	KETUA
13	YOHAN	37	L	S2	1	YOHANIS PERKASA	ANGGOTA BIASA
14	SURYANSYAH MASRIE	49	L	SMA	2	ELTEHA TRAVEL & CARGO	ANGGOTA BIASA
15	BOB NOVITRIANSYAH	47	L	S2	3	SARANA PEMBANGUNAN SIAK	WAKIL SEKRETARIS
16	RIAN	45	L	S2	2	POLITEKNIK LP3I BANDUNG KAMPUS D2 PEKANBARU	ANGGOTA BIASA
17	MD	40	L	S1	5	RDP	ANGGOTA BIASA
18	HUINIATI	15	P	S1	20	BENGKALIS KUDA LAUT	WAKIL KETUA
19	MUHAMMAD AMIN	17	L	S2	4	CITABUANA INTI FAJAR	ANGGOTA BIASA
20	WAZIR EFFENDY	05	L	SMA	13	SWADAYA ABDI MANUNGGA	ANGGOTA BIASA
21	IKHSAN	34	L	S2	2	RATU BRAND	ANGGOTA BIASA
22	SYUKRI	48	L	S2	4	SYIFA UTAMA	ANGGOTA BIASA
23	EDI	50	L	S1	11	EKA MANDIRI SEJAHTERA	SEKRETARIS
24	TIFANY	48	P	S1	4	ZSG	CO. BID. WANITA PENGUSAHA, USAHA KECIL DAN MENENGAH
25	BAMBANG IRAWAN	86	L	S1	2	EMS	ANGGOTA BIASA
26	YASMI	64	L	S1	10	ASAMARI	ANGGOTA BIASA
27	RAJUMAN	52	L	S1	3	SIK PERTAMBANGAN ENERGI	ANGGOTA BIASA
28	DONNIE	63	L	S2	8	ARTINDO UTAMA	ANGGOTA BIASA
29	TUMPAL HUTABARAT	59	L	S2	4	BANGAU MAS PERKASA	CO. BID. PRODUKTIFITAS, K3 DAN LINDUNG LINGKUNGAN
30	DEDDY	38	L	S2	3	BERLIAN INTI MEKAR	ANGGOTA BIASA
31	MARTINUS	30	L	S1	2	BIAS NUSANTARA	ANGGOTA BIASA
32	HEINCE SITOMPUL	37	L	S1	7	INDOFOOD SUKSES	ANGGOTA BIASA



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

33	ZULFIKAR	L	51	S3	6	INDAHKIAT PULP AND PAPER	ANGGOTA BIASA
34	NUROH OHO KO	L	48	S3	5	CHEVRON PACIFIC INDONESIA	ANGGOTA BIASA
35	DAMCIAR ADE	L	54	S2	7	BUKTI SIAK PUSAKO	ANGGOTA BIASA
36	ANAN CIANG	L	38	S1	3	INDONESIA IONIZED MINERAL WATER	ANGGOTA BIASA
37	KAWI	L	47	S2	2	INTAN SEJATI ANDALAN	ANGGOTA BIASA
38	IRANI	P	39	S2	4	MITRA BETON ABADI SENTOSA	ANGGOTA BIASA
39	ADI	L	47	S1	3	MUTIARA UNGGUL LESTARI	ANGGOTA BIASA
40	QALBU HIJRAH	P	52	S3	3	PAMELARIA PERSADA	ANGGOTA BIASA
41	ATIEK LUBIS	P	39	S2	4	PANGERAN HOTEL	ANGGOTA BID. PROMOSI, INVETASI DAN HUB LUAR NEGERI
42	HARRY	L	42	S1	2	PERINTIS GROUP	ANGGOTA BIASA
43	WINARTO	L	49	S2	6	PETRO PAPUA ENERGI	ANGGOTA BIASA
44	ARCIN SENGANGANA	L	49	S1	3	CITRACITI PACIFIC	ANGGOTA BIDANG PEMBINAAN KEANGGOTAAN
45	HELFRIED SITOMPUL	L	52	S2	7	FLARO SURYA SEPAKAT	ANGGOTA BIASA
46	M. YUNUS NST	L	49	S1	4	ENERGI MEGA PERSADA	ANGGOTA BIASA
47	ERLINA	P	43	S1	3	GUNTUNG IDAMANISA	ANGGOTA BIASA
48	DODIEK	L	52	S1	5	ASIA JAYA INDAH	ANGGOTA BIASA
49	PINTOR SIHOTANG	L	54	S1	3	ILHAM PANGESTU KARYA	ANGGOTA BIASA
50	ABDUL RAJAB	L	47	S1	4	INDOJAYA AGRINUSA	ANGGOTA BIASA
51	SASTRA PANDIA	L	46	S1	2	KERTASARI SIBAYAK	ANGGOTA BIASA
52	KUDUS KURNIAWAN	L	66	S1	4	LUAS BINA UTAMA	ANGGOTA BIASA
53	RASNITA	P	24	S1	3	PESONA KEMUNING PLASA	ANGGOTA BIASA
54	BAMBANG WAHYU JATMIKO	L	43	S2	5	RAJAWALI PROMOSI	ANGGOTA BIASA
55	ABRIZAL RISHA	L	35	S1	3	RIAU MITRA MANDIRI	ANGGOTA BIASA
56	MANIMPAN	L	32	S1	2	RIFANSI DWI PUTRA	ANGGOTA BIASA
57	SYIFA PANE	L	28	S1	1	SCHLUMBERGER RUMBAI	ANGGOTA BIASA
58	NUZULMAN	L	32	D3	3	SUMBER MAS RIAU JAYA	ANGGOTA BIASA
59	A. ZEBUA	L	42	S1	5	SUMIGITA JAYA	ANGGOTA BIASA
60	NOVIA INGGRIANI	P	37	S1	3	SUPRACO	ANGGOTA BIASA
61	BASTIAN TANJUNG	L	48	S2	5	TIMAS SUPLINDO DURI	ANGGOTA BIASA
62	INDRA KESUMA	L	34	S1	2	TRIPUTRA RIAU SAKTI	ANGGOTA BIASA
63	AKE PILKO	L	37	S1	5	WAHANAKARSA SWANDIRI	ANGGOTA BIASA
64	FEVI PANGERAN	L	32	S1	4	BHAKTI PANGERAN	ANGGOTA BIASA
65	ANANDA F SYAHALAM	L	50	D3	6	CITRA INTERNASIONAL UNDERWRITERS	ANGGOTA BIASA